DIVERSIDADE

MATERIAL DE APOIO

Diversidade

Ambiente seguro nas organizações

Professora: Vitor Martins

Nesta aula você aprendeu

Estereótipos funcionam como atalhos cognitivos para nos relacionarmos com as outras pessoas, facilitando a comunicação e a nossa interação social.

Os estereótipos podem ser positivos ou negativos. Por exemplo: Japoneses são bons trabalhadores (exemplo positivo); ou baianos são preguiçosos (exemplo negativo).

Podem ser positivos e negativos ao mesmo tempo.

"Os estereótipos podem fundamentar atitudes negativas (preconceitos) e atos discriminatórios que se manifestam nas circunstâncias em que ocorre um tratamento injusto em decorrência da afiliação de uma pessoa a um grupo social."[1]

"No mercado de trabalho, os estereótipos contribuem para a discriminação quando os trabalhadores que têm características produtivas idênticas são tratados de forma diferente devido ao seu grupo de pertença."[2]

Outros exemplos de estereótipo:

- Estereótipo social e econômico
- Estereótipo de gênero
- Estereótipo étnicos e culturais

A definição de **preconceito** dada pelo cientista social Carlos Neto indica que:

"Preconceito é uma opinião formulada sem a devida reflexão ou exame crítico. Geralmente desprovida de qualquer fundamento, essa opinião acaba influenciando modos de pensar e agir, podendo determinar atos de intolerância contra pessoas ou grupos sociais." [3]

O preconceito influencia no modo de pensar e agir. Essas duas "ações" significam que, enquanto o estereótipo é apenas cognitivo, o preconceito é cognitivo, comportamental e afetivo.

---

[1] Bass, Tomkiewiscz, Adeyeme-Belo & Vaicus, 2001; Fiske, 1998.

[2] Gilbert, Carr-Rufino, Ivancevich & Lownes-Jackson, 2003; Weichselbauner, 2004

[3] https://www.todamateria.com.br/preconceito/

Já a ação de **discriminar**, de segregar alguém, tratando essa pessoa de maneira diferente e parcial por motivos de diferenças sexuais, raciais, religiosas; ato de tratar de forma injusta: discriminação racial.

Inclusão e pertencimento não necessariamente são contemplados pela diversidade. Por exemplo: dentro de uma empresa pode haver diversidade, mas não inclusão; fica mais evidente quando há em cargos juniores ou de estágio pessoas com deficiência, contudo, nas outras faixas ou níveis profissionais não existem PcDs.

A **inclusão** e o pertencimento influenciam na segurança psicológica e, por sua vez, impactam diretamente na saúde mental.

A sensação de pertencimento existe, sobretudo a partir do meio ambiente em que estamos inseridos levando em consideração que, para prevalecer o pertencimento, deve existir a diversidade, a inclusão e a equidade.

No cotidiano das corporações é possível obter informações sobre os aspectos que indicam um ambiente psicologicamente seguro. São eles:

1. Segurança em **se expressar.** Sempre questione: A equipe se pronuncia?

2. Segurança em **interagir.** Sempre questione: As equipes conversam, dão e recebem feedback de forma respeitosa?

3. Segurança em **aprender.** Sempre questione: Os membros das equipes perguntam, inovam, arriscam?

4. Segurança em **pertencer.** Sempre questione: os membros das equipes se sentem apoiados, valorizados?

Liderança inclusiva no ambiente seguro

Os líderes que demonstram comportamentos consultivos, solidários e desafiadores tendem a ser bem avaliados por favorecer um ambiente mais seguro psicologicamente falando.

Nesse sentido, resultados de pesquisas sobre retenção nas organizações indicam que a saída de pessoas das empresas está ligada a experiências negativas com as lideranças.

Liderança inclusiva: algumas características

- Diálogo aberto, canal de comunicação seguro

- Prezar pela boa relação entre as pessoas da equipe
- Relacionamento social com as pessoas da equipe
- Priorizar o sucesso alheio
- Praticar escuta ou interação ativa
- Estimular a coletividade

Muitas empresas discutem o “**Autocuidado**” sob a perspectiva de inteligência emocional. Contudo, o autocuidado são práticas de cuidado consigo em diversos ambientes sociais, tornando-se agentes de cuidados para si.

Exemplo da professora: Ao ir a um hospital para tratar uma doença contagiosa é uma relação de cuidado. Já o autocuidado é a prevenção para não ter a doença. Nesse sentido podemos considerar o Covid e o tratamento do Covid.

> *“O autocuidado é uma atividade do indivíduo apreendida pelo mesmo e orientada para um objetivo. É uma ação desenvolvida em situações concretas da vida, e que o indivíduo dirige para si mesmo ou para regular os fatores que afetam seu próprio desenvolvimento, atividades em benefício da vida, saúde e bem estar. O autocuidado, conforme nos valida a autora, tem como propósito, o emprego de ações de cuidado, seguindo um modelo, que contribui para o desenvolvimento humano.” (*Orem D. Nursing: concepts of practice. 6Ş ed. St. Louis: Mosby; 2001)

O desenvolvimento humano engloba práticas e desenvolvimentos de carreira, emocional e social, portanto, não se limita à relação de emprego ou à saúde em si.

A saúde mental nas organizações geralmente é um tema difícil para muitas empresas. Isso pois, a lógica era a produtividade em excesso e homem máquina.

A perspectiva do “homem-máquina” desconsidera o sujeito e, parte da ideia de ter um corpo que é objeto, desprezando as relações sociais e projetando no trabalhador que ele serve apenas para produzir até a exaustão.

A ideia de exacerbação de produtividade causa impacto na atualidade, contudo, também há organizações que pensam na saúde mental do indivíduo retirando o foco na produção afastando a ideia do “homem-máquina”.

Como aplicar na prática o que aprendeu

Inicialmente é necessário cuidar para evitar os estereótipos, especialmente os negativos. Contudo, em determinadas situações, o ideal é se isentar desse comportamento. Dessa forma a tendência é a eliminação da discriminação ou preconceito. Quando existe esse distanciamento, a possibilidade de propiciar um meio ambiente seguro é maior e, o pertencimento brota de um meio ambiente seguro, ou seja, onde os grupos percebem diversidade, inclusão e equidade.

Dica quente para você não esquecer

As lideranças contribuem de forma direta e objetiva para o meio ambiente seguro, sem preconceito ou discriminação. Onde os outros indivíduos do grupo ou, os liderados possuem sentimento de pertencimento já que estão inseridos num universo de diversidade, inclusão e de equidade.

O autocuidado ultrapassa a ideia de cuidado com a saúde física, devendo alcançar a saúde mental, hábitos e ações positivas para todos os meio ambientes que uma pessoa está inserida.

Referência Bibliográfica

Estereótipo. 2011. Disponível em: < https://www.todamateria.com.br/estereotipo/ > . Acessado em 05/03/2022

Preconceito. 2011. Disponpivel em: < https://www.todamateria.com.br/preconceito/ > . Acessado em 05/03/2022

No Brasil, 84% percebe racismo, mas apenas 4% se considera preconceituoso. 2021. Disponível em: < https://exame.com/negocios/no-brasil-84-percebe-racismo-mas-apenas-4-se-considera-preconceituoso/ > . Acessado em 05/03/2022

Orem, D. **Nursing**: concepts of practice. 6Ş ed. St. Louis: Mosby; 2001.

descomplica

Exercícios

1- São características de liderança inclusiva, exceto:

a) Diálogo aberto, canal de comunicação seguro
b) Prezar pela boa relação entre as pessoas da equipe
c) Relacionamento social com as pessoas da equipe
d) Praticar escuta ou interação ativa
e) Assédio moral

2) Sobre autocuidado, é correto afirmar que:

a) É uma ação desenvolvida em situações concretas da vida, e que o indivíduo dirige para si mesmo ou para regular os fatores que afetam seu próprio desenvolvimento, atividades em benefício da vida, saúde e bem estar
b) A saúde mental nas organizações geralmente é um tema muito fácil para muitas empresas. Isso pois, a lógica sempre é a produtividade em excesso.
c) A perspectiva do homem máquina considera o sujeito e parte da ideia de ter um corpo para alta e excessiva produção.
d) O autocuidado nas organizações pensam na saúde mental do indivíduo considerando o foco na produção como homem máquina.
e) Autocuidado despreza as relações sociais e projeta no trabalhador que ele serve apenas para produzir até a exaustão.

3) Assinale a alternativa correta com a definição de preconceito segundo o cientista social Carlos Neto:

a) Estereótipo social e econômico não tem relação com preconceito.
b) Preconceito é uma opinião formulada sem a devida reflexão ou exame crítico.
c) Estereótipo de gênero não tem relação com preconceito.
d) Estereótipos étnicos e culturais não têm relação com preconceito.
e) O preconceito considera um prévio fundamento que determina modos de pensar e agir, devendo legitimar atos de intolerância contra pessoas ou grupos sociais.

4) Sobre inclusão e diversidade nas organizações, assinale a alternativa falsa:

a) Influenciam na segurança psicológica.

b) Impactam diretamente na saúde mental.

c) Considera a equidade.

d) É correto discriminar profissionais por motivos de diferenças sexuais e raciais.

e) Não é correto segregar alguém por motivos de diferenças religiosas.

GABARITO

1 - **Letra E**. As práticas de Diversidade e Inclusão buscam a eliminação de formas de exclusão e discriminação. A liderança inclusiva não pode instituir práticas abusivas, discriminatórias e ofensivas, por isso, o assédio moral não é uma prática inclusiva e não deve figurar na condução de uma liderança.

2 - **Letra A**. O autocuidado é um ato particular e de encontro com o “eu interior” dos indivíduos, a promoção do autocuidado visa estimular e disseminar a prevenção contra malefícios e doenças. Por isso, o autocuidado é uma ação desenvolvida em situações concretas da vida, e que o indivíduo dirige para si mesmo ou para regular os fatores que afetam seu próprio desenvolvimento, atividades em benefício da vida, saúde e bem estar.

3 - **Letra B**. Segundo o cientista social Carlos Neto, o preconceito é uma opinião formulada sem a devida reflexão ou exame crítico. Geralmente desprovida de qualquer fundamento, essa opinião acaba influenciando modos de pensar e agir, podendo determinar atos de intolerância contra pessoas ou grupos sociais.

4 - **Letra D**. Não é correto afirmar que a discriminação à profissionais por motivos de diferenças sexuais e raciais. Tal prática é ilegal, ou seja, a legislação penal prevê a discriminação é um crime. Além disso, a conduta relatada no exercício não é uma prática de Diversidade e Inclusão já que, além de ilícito, o ato de discriminar é uma ofensa grave ao outro indivíduo que deve ser tratado com urbanidade, respeito e empatia independente de sua cor, raça, gênero, dentro e fora das organizações.